

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА

У міжнародних актах персональні дані розуміються як будь-яка інформація, що стосується працівника або фізичної особи. Аналогічно це поняття визначається у ст. 2 Закону України «Про захист персональних даних», відповідно до якої персональні дані є відомостями чи сукупністю відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована.

Поняття «персональні дані працівника» вужче поняття «персональні дані про людину». Останні є інформацією, що стосується конкретної людини і може бути ототожнена тільки з нею: ім'я (прізвище, ім'я та по батькові) і документи, що підтверджують особистість; стать, вік та анатомічні характеристики; відомості про освіту, кваліфікацію, проходження стажування, наявність розряду та ін.; відомості про стан здоров'я і сексуальну орієнтацію; національна, етнічна та расова належність; місце проживання; відомості про звички та захоплення, в тому числі «шкідливі»; сімейний стан, наявність дітей, родинні зв'язки та ін.; дані про факти попереднього життя та трудову діяльність; релігійні та політичні переконання; фінансовий стан; відомості про ділові та інші особисті якості, що мають оціночний характер. Отже, перелік персональних даних особи є досить об'ємним. Під персональними даними працівника слід розуміти інформацію, необхідну роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, що стосується конкретного працівника.

На нашу думку, під інформацією про персональні дані працівника слід розуміти відомості чи сукупність відомостей про конкретного працівника, пов'язані з його професійною кваліфікацією, діловими та професійними якостями, та необхідні роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами. Інформація про персональні дані працівника повинна дозволити ідентифікувати його не стільки як людину, а саме як працівника.

Встановлення кваліфікуючих ознак інформації про персональні дані працівника має суттєве значення для правозастосовної практики. Визначення персональних даних працівника як інформації, необхідної роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, є неповним, носить загальний характер і викликає неоднозначне тлумачення. Тому необхідним є зв'язок такої інформації з професійною кваліфікацією працівника, його діловими та професійними якостями. Виходячи зі змісту ст. 58 проекту Трудового кодексу України такою інформацією є особисті дані працівника, відомості про стаж, освіту, кваліфікації, наявності спеціальних знань, стан здоров'я, персоніфіковані дані. До такої інформації, на нашу думку, можуть нале-

жати інші відомості, що містяться в особовій справі працівника, зокрема, відомості про переведення, професійне зростання, підвищення кваліфікації, професійну підготовку, перепідготовку, набуття ним іншої спеціальності, кваліфікації; відомості про результати атестації, конкурсних випробувань; інша інформація, що безпосередньо стосується працівника і яку можна віднести до конфіденційної. До персональних даних працівника належать відомості, використання яких без згоди працівника може заподіяти шкоди його честі, гідності, діловій репутації, доброму імені, іншим нематеріальним благам та майновим інтересам.

Таким чином, до основних кваліфікуючих ознак інформації про персональні дані працівника слід віднести такі: інформація стосується конкретного працівника; інформація необхідна роботодавцеві у зв'язку з трудовими відносинами; зв'язок інформації з професійною кваліфікацією, діловими та професійними якостями працівника і передбаченими законом вимогами, які пред'являються до нього у зв'язку з характером роботи; інформація про персональні дані працівника за загальним правилом може бути тільки документованою; обробка даної інформації неможлива без згоди працівника; використання персональних даних без згоди працівника може завдати шкоди його честі, гідності, діловій репутації, доброму імені, іншим нематеріальним благам і майновим інтересам.

До кола відомостей, що є змістом інформації про персональні дані працівника, належать не тільки відомості, що подаються працівником при прийнятті на роботу, а й відомості, що формуються, одержуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності, відомості, що зберігаються у роботодавця після припинення трудових правовідносин з працівником.

Закон України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року недостатньо враховує специфіку захисту персональних даних працівника. Видається доцільним Книгу Другу проекту Трудового кодексу України доповнити окремою главою «Захист персональних даних працівника» з урахуванням положень Закону України «Про захист персональних даних» та міжнародних актів.

Захист інформації про персональні дані працівника видається можливим визначити як сукупність правових, організаційних, технічних та інших заходів, що забезпечують збереження, цілісність інформації про персональні дані працівника та належний порядок доступу до неї.

Законодавство про захист інформації про персональні дані працівника має бути спрямоване на обмеження можливостей роботодавця з одержання і використання відомостей про працівника та надання працівникові особливих прав у цілях захисту персональних даних, які зберігаються у роботодавця.

Законодавче закріплення захисту інформації про персональні дані працівника доцільно здійснювати на централізованому і локальному рів-

нях. На централізованому рівні при визначенні обсягу та змісту персональних даних працівника слід керуватися Конституцією України, Законом України «Про захист персональних даних», спеціальними нормами окремої глави Книги другої Трудового кодексу України, інших законів України. Коло відомостей і вид інформації, які складають персональні дані працівника, необхідно визначати у локальному нормативно-правовому акті, але в межах, установлених законами України.

Обручков Р.І.

*Відокремлений структурний підрозділ «Миколаївський комплекс
Національного університету «Одеська юридична академія»,
старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін*

СПОСОБИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Діючим законодавством передбачений специфічний порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), основною метою якого є необхідність досягнення згоди сторін щодо предмету спору. Це, насамперед, обумовлено особливими причинами виникнення такого роду спірних ситуацій. На підставі проведеної дослідницької та практичної роботи у складі трудових арбітражів автор вважає за необхідне надати деякі свої науково-теоретичні пропозиції щодо можливого вдосконалення діючого законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та практики його застосування. (Обручков Р. Об'єктивні можливості застосування досвіду Швеції у правовому регулюванні соціального діалогу // Людина і закон: публічно-правовий вимір: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «VII Прибузькі юридичні читання», 25-26 листопада 2011 року / За ред. С. В. Ківалова, В. О. Тулякова, О. В. Козаченка. – Миколаїв: Іліон, 2011. – С. 299-300)

По-перше, враховуючи те, що до складу трудового арбітражу не завжди можуть бути включені професійні юристи, які за своєю спеціальністю можуть на професійному рівні провести роботу з вирішення спору, дослідження матеріалів спору та глумачення діючих нормативно-правових актів щодо певного трудового спору, то не завжди трудовий арбітраж може прийняти правомірне рішення у відповідності до діючого законодавства України. Однак, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачається можливість оскарження рішень трудових арбітражів. На думку автора, у випадках коли сторони попередньо домовилися про обов'язковість рішення трудового арбітражу, закріплення можливості оскарження такого рішення є вкрай необхідною. Тому, автором пропонується закріпити у Законі норму, яка б передбачала можливість оскарження рішень трудових арбітражів. Доречним з цього приводу було б створення певного органу (напевно він повинен